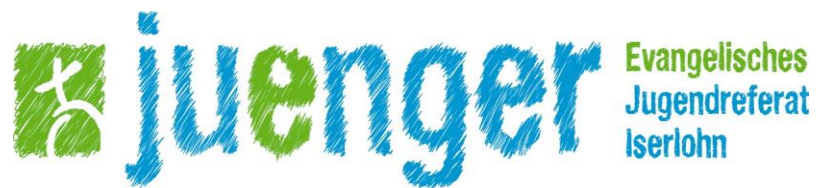


Schutzkonzept

zum Schutz vor
sexualisierter Gewalt

für das Ev. Jugendreferat Iserlohn



Inhaltsverzeichnis

1	Leitbild des Ev. Jugendreferates Iserlohn	3
2	Allgemeine Angebote des Jugendreferates	3
2.1	Konfirmandenarbeit	3
2.2	Schulung / Bildung von Ehrenamtlichen	4
2.3	Begleitung von Ehrenamtlichen	4
2.4	Freizeitarbeit	4
2.5	Offene Ganztagsgrundschule (OGS) und andere schulgestützte Angebote	5
2.6	Schulsozialarbeit	5
2.7	Offene Arbeit	5
2.8	Quartiersmanagement	6
2.9	Interprofessionelle Pastoralteams	6
3	Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung	6
3.1	Umgang mit Einträgen in dem erweiterten Führungszeugnis	7
4	Personalverantwortung	8
4.1	Stellenausschreibung	8
4.2	Sichtung der Bewerberunterlagen	9
4.3	Durchführung des Bewerbungsgesprächs	9
4.3.1	Erstgespräche mit Auszubildenden, Bewerber:innen für das Freiwillige Soziale Jahr und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen	10
4.3.2	Erstgespräche mit Sozialstundenleistenden	10
4.4	Einstellungsverfahren	10
4.5	Einarbeitung und Probezeit	10
4.6	Schulungen und Fortbildungen	10
5.1	Nähe und Distanz	12
5.2	Kommunikation	13
5.3	Medialer Umgang	14
5.4	Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang mit Kinder- und Jugendlichen ...	14
6	Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt	17
6.1	Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person	17
6.2	Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person an Kindern	17
6.3	Strafanzeige	18

6.4 Hinweisgebersystem.....	19
7 Risiko-/Potentialanalyse	20
8 Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes der Kinder, Besucher: innen und Mitarbeiter:innen.....	23
8.1 Partizipation.....	23
8.2 Präventionsangebote.....	23
8.3 Beschwerdemanagement	24
8.4 Evaluation des Konzeptes.....	26

1 Leitbild des Ev. Jugendreferates Iserlohn

(Auszug Schutzkonzept des Kirchenkreises Iserlohn)

Der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Das Jugendreferat als Teil des Kirchenkreises versteht sich als eine Organisation, die die Werte und Normen des Kirchenkreises sehr schätzt und wahrnimmt.

Das Jugendreferat will, dass Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene den Glauben an Jesus Christus erfahren. Wir wollen junge Menschen begleiten in ihrem Suchen nach religiösen Erfahrungen. Wir wollen sie ernst nehmen und in eine gastfreundliche Kirche aufnehmen.

Wir begleiten sie bei der Entwicklung von Lebens- und Glaubensperspektiven, auch hinsichtlich politischer, gesellschaftlicher und kultureller Aspekte, auf dem Weg zu einer selbständigen Persönlichkeit. (Leitbildauszug von 2015) Diese selbständigen Persönlichkeiten dürfen nicht in ihrer Entwicklung durch Ereignisse der sexualisierten Gewalt gestört werden und sind in höchstem Maße zu schützen.

2 Allgemeine Angebote des Jugendreferates

Das Jugendreferat nimmt unterschiedliche Aufgabenbereiche der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wahr. Für jeden einzelnen Aufgabenbereich der Jugendreferates gibt es eigenständig angepasste Konzepte bzw. werden diese erarbeitet.

2.1 Konfirmandenarbeit

Jährlich werden Konfi-Camps mit perspektivisch an die 400 Konfirmand:innen aus dem gesamten Kirchenkreis unter Beteiligung der Gemeinden vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet. Das Jugendreferat ist an dieser Stelle das wesentliche vernetzende

Glied zwischen den Gemeinden verbunden mit dem Gedanken der Stärkung der regionalen Strukturen innerhalb des Kirchenkreises.

Im Jahreslauf finden verteilt einzelne Konfi-Tage für den gesamten Kirchenkreis sowie Konfi-Gottesdienste durch das Jugendreferat organisiert statt. Darüber hinaus wird im Bedarfsfall die Konfi-Arbeit vor Ort in den Gemeinden unterstützt bzw. zum Teil komplett übernommen.

2.2 Schulung / Bildung von Ehrenamtlichen

Die Schulung der Nachwuchsmitarbeitenden wird als Fundament der Ehrenamtlichen Arbeit in den Gemeinden für den gesamten Kirchenkreis über das Jugendreferat sichergestellt.

Die Ausbildung bis zur Jugendleiter-Card sichert die Standards in der Qualifizierung von Ehrenamtlichkeit im pädagogisch-fachlichen Kontext und bildet insbesondere auch für den Schutz von (sexualisierter) Gewalt in kirchlichen Angeboten einen wesentlichen Baustein.

Weitere themenbezogene Schulungen wie z.B. Kurse zu rechtlichen Grundlagen, Erlebnispädagogik, Organisation von Kinder-Bibel-Wochen, etc. sichern die Qualität der Angebote der Kinder- und Jugendarbeit.

2.3 Begleitung von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche erfahren durch organisierte Angebote wie z.B. den Ehrenamts-Stammtisch niedrigschwellige Begleitung, die oftmals einen seelsorgerischen Charakter besitzt. Darüber hinaus ist das Team des Jugendreferates telefonisch, in persönlichen Gesprächen, per Mail oder auch über die Beschwerdeformulare nahezu dauerhaft ansprechbar für Ehrenamtliche mit ihren Fragen, Sorgen, und sie beschäftigenden Themen. Ehrenamtliche erleben an dieser Stelle, dass sie als Person und Mensch angenommen und wichtig sind und sich ihr Wert nicht allein durch das Geleistete im Ehrenamt definiert.

2.4 Freizeitarbeit

Neben der eigentlichen Durchführung von Freizeiten sind die begleitenden und stets komplexer werdenden Aufgaben an das Jugendreferat gebunden. Dabei handelt es sich um das aktiv-präventive Krisenmanagement, Kalkulation in Verbindung mit der Abrechnung und dem Zuschusswesen sowie den umfangreichen

Organisationserfordernissen (Sicherung von Schutzkonzepten, inhaltliche Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, etc.).

Die Erlebnisse und Prägungen auf Freizeiten bilden für viele Teilnehmende intensive Erfahrungen im christlichen Glauben und fördern die Persönlichkeitsentwicklung.

2.5 Offene Ganztagsgrundschule (OGS) und andere schulgestützte Angebote

In der heutigen Lebenswirklichkeit von Kindern bildet die Teilnahme an den o.g. Angeboten einen wesentlich hohen zeitlichen Schwerpunkt. Gelebte Verkündigung im religionspädagogischen Kontext findet so seinen Weg in den Alltag der Kinder. Durch das Hineinwachsen des Jugendreferates in dieses Arbeitsfeld gelingt es, den Kontakt zu Kindern sowie zu deren Familien aufzubauen und ein langfristig positives Bild von Kirche zu vermitteln. Die Einbindung des Jugendreferats in diese Arbeitsfelder wird inzwischen als wichtige Möglichkeit angesehen, den Kontakt zu Kindern und jungen Familien nachhaltig aufzubauen, da in vielen Fällen eine Anbindung der Familien an Kirche und Gemeinden nur noch selten gegeben ist.

Den Kommunen begegnet das Jugendreferat als wichtiger, kompetenter und vertrauensvoller Partner. Das Bild von Kirche wird somit auf kommunal-politischer Ebene positiv bestärkt.

2.6 Schulsozialarbeit

In dem Arbeitsfeld der Schulsozialarbeit im Grundschul- als auch weiterführenden Schulbereich beinhaltet einen engen und vertrauensvollen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen. Die Werte des christlichen Glaubens werden im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen gelebt und diese durch die Begleitung gestärkt. Ebenso entstehen durch Beratungsprozesse enge und vertraute Kontakte zu jungen Familien, die an dieser Stelle einen für sie wertschätzenden und stärkenden Eindruck von Kirche erhalten.

Ein wichtiger Kontakt besteht auch in der kommunalen Vernetzung zu Jugendämtern, die an dieser Stelle den Kirchenkreis als vertrauensvollen und zuverlässigen Partner erleben.

2.7 Offene Arbeit

Die niedrigschwelligen Angebote der Offenen Arbeit ermöglichen Kindern und Jugendlichen einfache und unkomplizierte Zugänge zur Kirche. Oftmals finden

insbesondere Kinder und Jugendliche in prekären Lebens- und Familiensituationen eine Anlaufstelle, die Halt, Vertrauen und Seelsorge bietet.

Mit Stolz blickt das Jugendreferat auf Berchum mit dem ersten „fairen Jugendzentrum“ im Märkischen Kreis und leistet damit einen vorbildhaften Beitrag zur Nachhaltigkeit.

2.8 Quartiersmanagement

Ein neues Arbeitsfeld bildet das Quartiersmanagement, in dem in einem bewusst gesteuerten Prozess die verschiedensten Akteure vor Ort unter der Berücksichtigung der sozialräumlichen Gegebenheiten verbunden werden. So entstehen Ideen und Projekte mit Strahlkraft und Vorbildcharakter, in denen sich Kirche innovativ und als verlässlicher Partner präsentiert. Die Zusammenarbeit auch mit Partnern vor Ort, die nicht dem sozial-kirchlichen Umfeld entstammen, fördert die notwendige Öffnung und Wahrnehmung von Kirche.

2.9 Interprofessionelle Pastoralteams

Neben der Dienst- und Fachaufsicht der Gemeindepädagogen im IPT erfolgt über das Jugendreferat die Verbindung der Stelleninhaber:innen und somit auch der Regionen miteinander. Diese Vernetzung stärkt das gemeinsame Handeln der Gemeindepädagogen. Der Wert und die Notwendigkeit der Einbindung von Gemeindepädagogen in IPT ist seit längerer Zeit ein intensives Thema in den Gemeinden und im Kirchenkreis.

Vielfältig und häufig kurzfristig engagiert sich das Team des Jugendreferates mit hoher Flexibilität in den Gemeinden vor Ort, um im Bedarfsfall nicht nur in der Konfi-Arbeit sondern auch in verschiedensten Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit zu unterstützen.

3 Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung

Am 01. Mai 2010 trat die Regelung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (§30a) durch das Bundeszentralregistergesetz in Kraft. Diese sagt aus, dass einer antragstellenden Person das erweiterte Führungszeugnis (eFZ) ausgestellt wird, um die persönliche Eignung nach § 72 SGB VIII prüfen zu können. Die Auskünfte müssen vertraulich behandelt werden (§ 44).

Das erweiterte Führungszeugnis erfasst alle Straftaten, die kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen enthalten, somit auch die Straftaten, die in Bezug auf Sexualdelikte unter den 90 Tagessätzen bzw. einer Freiheitsstrafe unter drei Monaten liegen.

Das erweiterte Führungszeugnis ist beim zuständigen Bürgerbüro zu beantragen. Es bedarf für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses ein Schriftstück, dem zu entnehmen ist, dass es für die Mitarbeit im Jugendreferat im Ehrenamt oder für die Mitarbeit im Angestelltenverhältnis im Jugendreferat benötigt wird. Die Ausfertigung dieses Schriftstückes erfolgt über das Büro des Jugendreferates für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden und über die Personalabteilung für die hauptamtlichen Mitarbeitenden.

Die erweiterten Führungszeugnisse von ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden von der Leitung des Jugendreferates eingesehen und den ehrenamtlichen Mitarbeitenden zurückgeschickt. Von den hauptamtlichen Mitarbeitenden werden die erweiterten Führungszeugnisse von der Personalabteilung eingesehen, und nach Einsicht ebenfalls an die Mitarbeitenden zurückgeschickt. Dokumentiert wird das Datum der Einsichtnahme, der Hinweis, ob ein Eintrag vorlag oder nicht und das Datum, wann eine Wiedervorlage stattfinden muss. Im Projekt „Konficamp“ sind die Gemeinden verantwortlich die erweiterten Führungszeugnisse „ihrer“ ehrenamtlichen Mitarbeitenden einzusehen. Die Leitung des Jugendreferates sieht die erweiterten Führungszeugnisse der Jugendreferatsteam:innen ein.

3.1 Umgang mit Einträgen in dem erweiterten Führungszeugnis

Arbeitsrechtliche Konsequenzen haben alle Straftaten, die kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen beinhalten und somit in Bezug auf Sexualdelikte stehen.

Gibt es anderweitige Eintragungen, die ggf. dennoch eine Relevanz für den Arbeitgeber innerhalb des eingesetzten Tätigkeitsbereichs darstellen könnten, so wird die Leitungsebene von der Person, die schriftlich dazu benannt wurde die erweiterten Führungszeugnisse einzusehen, in Kenntnis gesetzt. In einem vertraulichen Gespräch zwischen der Leitung des Jugendreferates und der betreffenden Person werden die Parameter einer weiteren vertrauensvollen Zusammenarbeit vereinbart und in einem Ergebnisprotokoll (Entwicklungsprotokoll) festgehalten. Ein neuer Termin für ein Entwicklungsgespräch wird vereinbart und in dem Protokoll datiert. Die getroffenen Vereinbarungen werden in der Personalakte hinterlegt

4 Personalverantwortung

Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt genau genommen bereits bei der Stellenausschreibung und stellt somit einen wichtigen Baustein in der Personalverantwortung dar. So muss schon in der Stellenausschreibung ein Hinweis darauf zu finden sein, wie sich das Evangelische Jugendreferat Iserlohn bezüglich dieses Themas positioniert.

Die Außenwirkung ist keinesfalls zu unterschätzen und bietet als weitere wichtige Säule eine Stabilität des Schutzkonzeptes. Es signalisiert den potentiellen Bewerber:innen die bewusste und verantwortungsvolle Personalauswahl zum Schutz aller Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen der Evangelischen Kirche.

Neben der fachlichen Eignung fällt auch die persönliche ins Gewicht. Diese trägt maßgeblich zur Personalentscheidung bei.

Als wichtige Parameter sind u. a. das Leitbild, das erweiterte Führungszeugnis, die Selbstverpflichtungserklärung und der Verhaltenskodex zu sehen. Allen Bewerber:innen und zukünftigen Mitarbeiter:innen soll verdeutlicht werden, dass sie mit der Unterschrift des Vertrages die Verpflichtung eingehen, an der Implementierung des Schutzkonzeptes mitzuwirken.

Personalverantwortung bedeutet: grenzverletzendes oder grenzüberschreitendes Verhalten anzusprechen und auf die Einhaltung des Verhaltenskodex hinzuweisen. Verstöße müssen Beachtung finden und entsprechend konsequent angegangen werden.

Personalverantwortung meint: Betroffene bestmöglich zu schützen, vermeintliche Täter:innen nicht vorzuverurteilen und alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen durch Schulungen und Fortbildungsmöglichkeiten und den Austausch mit geschultem Fachpersonal zu stärken.

4.1 Stellenausschreibung

Bereits die Stellenausschreibung kann durch den Hinweis auf das Leitbild, den bestehenden Verhaltenskodex, auf die Selbstverpflichtungserklärung sowie auf die notwendige Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses für potentielle Täter:innen abschreckend

wirken und ist daher als standardisierte Auskunft über das Evangelische Jugendreferat den Stellenausschreibungen beigefügt.

4.2 Sichtung der Bewerberunterlagen

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen werden die Bewerber:innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, die sich zusätzlich zu den fachlichen Expertisen auf die Hinweise der Stellenausschreibung beziehen.

Weitere Anhaltspunkte im Kontext zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt können auch die Vollständigkeit der Unterlagen, sowie die Häufigkeit des Wohnort- und Stellenwechsels darstellen und werden einer entsprechenden Beachtung beigemessen. Die in den Unterlagen aufgeführten Fachkompetenzen und persönlichen Eignungen kann die bewerbende Person durch Arbeitszeugnisse belegen.

4.3 Durchführung des Bewerbungsgespräches

Bereits im Bewerbungsgespräch legen die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes Bestandteile des Gespräches fest. Das Leitbild, der Verhaltenskodex, das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung stellen neben der fachlichen Expertise die Grundlage für das Gespräch dar.

Doch auch gezielte Fragestellungen zur/zum/zu

- Motivation für diese Stelle und ggf. zur Berufswahl
- Eigenverantwortung
- Belastbarkeit
- Teamfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Selbständigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Bereitschaft zum Besuch von Fortbildungen
- Umgang mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen ggf. erfolgten Wohnorts- und Stellenwechseln bieten weitere Faktoren, um die persönliche Eignung der Person zu ermitteln und den eigenen persönlichen Eindruck zu intensivieren.

4.3.1 Erstgespräche mit Auszubildenden, Bewerber:innen für das Freiwillige Soziale Jahr und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen

Mit Auszubildenden und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, aber auch mit Bewerber:innen für das Freiwillige Soziale Jahr ist ein Erstgespräch zu führen. In diesem Gespräch werden die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes dargelegt. Das für die Gemeinde oder die Einrichtung erstellte Schutzkonzept wird ihnen zur Verfügung gestellt. Sie erhalten den Verhaltenskodex und ein von ihnen unterschriebenes Exemplar der Selbstverpflichtungserklärung zur Mitnahme.

4.3.2 Erstgespräche mit Sozialstundenleistenden

Die Sozialstundenleistenden werden in die Anforderungen des Schutzkonzeptes eingeführt. Sie erhalten von der Einrichtung oder Gemeinde, in der sie tätig sein werden, den Verhaltenskodex sowie die Selbstverpflichtungserklärung zur Unterschriftserbringung. Eine erstellte Aufgabendefinierung sowie die Information über die Konsequenzen bei grenzüberschreitendem Verhalten werden der sozialstundenleistenden Person ausgehändigt.

4.4 Einstellungsverfahren

Die Voraussetzungen für eine Einstellung sind gegeben, wenn

- die persönliche und fachliche Eignung aufgrund des Bewerbungsgespräch aus Sicht der durchführenden Mitarbeiter:innen gegeben ist,
- eine Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses erfolgen konnte und
- eine unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung vorliegt.

4.5 Einarbeitung und Probezeit

In den Arbeitsfeldern, die ein Einarbeitungskonzept ermöglichen, kann auch dieses dazu beitragen, eine neu eingestellte Person in ihrer persönlichen und fachlichen Eignung besser zu erleben. Eine durch das BAT KF § 2 Abs. 4 fest verankerte Probezeit hilft beiden Seiten, wenn gewünscht oder erforderlich, das Arbeitsverhältnis problemlos zu beenden.

4.6 Schulungen und Fortbildungen

Fortbildungen und Schulungen sind notwendig, um Wissen über die Täterprofile und dessen Strategien zu vermitteln. Der virtuelle Kontaktaufbau durch das Internet und Nachrichtendienste öffnet den Täter:innen leicht die Türen - besonders zu Kindern und Jugendlichen, aber auch zu Erwachsenen, die sich aufgrund einer schwierigen Lebensphase in einer beeinflussbaren Situation befinden. Stetig neu entwickelte Strategien und Möglichkeiten bieten Täter:innen den Raum, um Kontakt zu potentiellen „Opfern“ aufzubauen.

Regelmäßige Schulungen und Fortbildungen sollen aus diesem Grund das Wissen um Täterstrategien stetig erweitern. Wer allerdings davon ausgeht, dass es sich bei dieser Thematik um eine reine Wissensvermittlung handelt, liegt falsch. Denn bei den Schulungen und Fortbildungen geht es um viel mehr. Sie dienen dazu, die eigene Haltung zu diesem Thema zu hinterfragen und zu sensibilisieren, sowie das eigene Verhalten zu reflektieren. Schulungen und Fortbildungen schaffen den Raum, das Thema zu enttabuisieren und fördern die Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik birgt allerdings auch die nicht zu unterschätzende Gefahr, dass eigene (Grenz-) Erfahrungen das Erleben der Schulungsblöcke beeinträchtigt und eine emotionale Überforderung entsteht.

Schulungen und Fortbildungen vermitteln ein entsprechendes Basiswissen, das Handlungssicherheit bietet.

Mit dieser Mischung aus eigener Reflektion, dem sensiblen und aufmerksamen Umgang mit dem Gegenüber, eigener Sprachfähigkeit und der eigenen Handlungssicherheit wird ein Konstrukt zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt kreiert. Dieses Konzept bietet zwar keinen hundertprozentigen Schutz davor, dass grundsätzlich alle Formen der sexualisierten Gewalt der Vergangenheit angehören, doch jedes einzelne Wissen der Mitarbeiter:innen schmälert den zur Verfügung stehenden Raum der Täter:innen.

Aus diesem Grund sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen des Evangelischen Jugendreferates Iserlohn laut des Kirchengesetzes dazu verpflichtet, an Schulungen und Fortbildungen zu dem Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ teilzunehmen, die intern durch die seitens der Landeskirche geschulten Multiplikator:innen oder für Minderjährige von den geschulten Jugendreferent:innen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sind weitere themenbezogene Fortbildungen möglich.

5 Verhaltenskodex

5.1 Nähe und Distanz

Erlaubt und erwünscht (Go)

- Sensibler und angemessener Umgang mit Körperkontakten
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert
- Kleine Aufmerksamkeiten seitens der TN
- Räume sind einsehbar und unverschlossen
- Der Kontakt mit Jugendlichen/Eltern bleibt auf der professionellen Ebene
- Transparenter Umgang mit allen TN/Kindern/Jugendlichen/Eltern
- Bei besonderen Anlässen werden zuvor Regeln zum Umgang mit räumlicher Nähe vereinbart
- Angebote werden mindestens zu zweit durchgeführt
- Ausnahmen werden mit der Leitung abgesprochen
- Bewusstsein von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- Dem Alter/ der Situation angemessene Kleidung
- In situativen Momenten werden zuvor Regeln zum Umgang mit Körperkontakten vereinbart

Grenzverletzendes Verhalten (Verhalten reflektieren und ändern)

- Unangemessener körperlicher und verbaler Kontakt, Übergehen von Stop-Signalen
- Verletzung der Privatsphäre in Bild und Ton, Verbreitung privater Informationen
- Vermischen von Privatem und Beruflichem
- Die räumliche Situation während eines vertrauten Gespräches lässt keine ausreichende Distanz zum Gesprächspartner zu

Grenzüberschreitendes Verhalten (No Go)

- Machtmissbrauch
- Ausübung von körperlicher Gewalt
- Bagatellisieren von berichteten Erlebnisse
- Bei geführten Gesprächen sind die Räume verschlossen

5.2 Kommunikation

Erlaubt und erwünscht (Go)

- Respektvoll
- Wertschätzend
- Wohlwollend
- Angemessene Tonlage und Lautstärke
- Angemessene Auswahl der Wörter im Bezug auf den Gesprächspartner/ die Gesprächspartnerin
- Sich für den Gesprächspartner/ die Gesprächspartnerin Zeit nehmen

Grenzverletzendes Verhalten (Verhalten reflektieren und ändern)

- Bewusst verletzende Bemerkungen (Kränkungen)
- Sexualisierte Ansprache
- Gebrauch von anzüglichen Kosenamen

Grenzüberschreitendes Verhalten (No Go)

- Sprachliche Grenzverletzung
- Abwertend
- Sexualisiert
- Verbale Gewalt/ Drohungen
- Missachtung von geäußerten Grenzen des Gegenübers
- Missachtung von Persönlichkeitsrechten

- Unangemessene Sanktionen

5.3 Medialer Umgang

Erlaubt und erwünscht (Go)

- Respektvolle Ansprache
- Wertschätzung
- Bild- und Tonaufnahmen werden nur nach ausdrücklicher Zustimmung aller Beteiligten erstellt
- Bild- und Tonaufnahmen werden nur nach ausdrücklicher Zustimmung aller Beteiligten erstellt
- Sensibler Umgang mit Falschmeldungen
- Sensibler Umgang mit Interpretationen einer Nachricht /Aussage

Grenzverletzendes Verhalten (Verhalten reflektieren und ändern)

- Das Weiterleiten von Nachrichten und Fotos ohne die Zustimmung aller Beteiligter
- Ungefragt Fotos von anderen erstellen

Grenzüberschreitendes Verhalten (No Go)

- Das Weiterleiten von pornografischen und gewaltverherrlichen Bildern und Links
- Fotos/Videos von unbedeckten Personen erstellen und/oder weiterleiten
- Ungefragt Fotos von anderen erstellen und diese ohne das Wissen dieser Personen weiterleiten

5.4 Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang mit Kinder- und

Jugendlichen¹

- Kinder und Jugendliche werden regelmäßig über ihre Rechte und den Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert. Ebenso erhalten alle die Information, an welche Stellen sie sich wenden können, wenn ihre persönlichen Grenzen verletzt werden (Leitung der Einrichtung, unabhängige Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Nummer gegen Kummer ...).
- Alle haben das Recht, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder bloßgestellt.
- Mitarbeitende sprechen sich und teilnehmende Personen mit ihrem vollen Namen an, es sei denn, die betreffende Person wünscht die Ansprache mit einem Spitznamen oder einer Namensabkürzung ausdrücklich. Kosenamen wie "Süße oder Kleine" sind nicht gestattet.
- Selbsterfahrungsübungen (zum Beispiel Nähe- und Distanzübungen sowie Vertrauensübungen) sind ausschließlich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzuleiten, die hierfür eine anerkannte Zusatzausbildung haben.
Jede und jeder kann frei entscheiden, ob sie oder er daran teilnehmen oder nicht.
- Insbesondere bei Tobe- und Fangspielen haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darauf zu achten, dass die persönlichen Grenzen der Kinder und Jugendlichen geachtet werden.
- Mutproben und Rituale, die Kindern und Jugendlichen Angst machen oder bloßstellen, sind grundsätzlich untersagt.
- Werden die persönlichen Grenzen von Kindern und Jugendlichen durch andere verletzt, greifen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Schutze der Betroffenen ein.
- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen eine dem Angebot angepasste Kleidung.
- Sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol- und Tabakkonsum.
- Sowohl ehren- als auch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten auch im Umgang mit Kindern und Jugendlichen die für ihre pädagogische Tätigkeit angemessene Distanz. Sie gehen keine sexuellen Kontakte mit Gruppenmitgliedern ein.
- Niemand wird ohne sein Einverständnis fotografiert und gefilmt. In Badezimmern ist fotografieren und filmen grundsätzlich untersagt. Videos oder Fotos werden nur mit Einverständnis ins Internet gestellt oder anderweitig veröffentlicht.

¹ https://www.bundjugend-nrw.de/wp-content/uploads/sites/4/2024/11/verhaltensregeln_schutz_vor_sexuellen_uebergreifen_auf_kinder-und_jugendfreizeiten.pdf, eingesehen: 27.02.2026

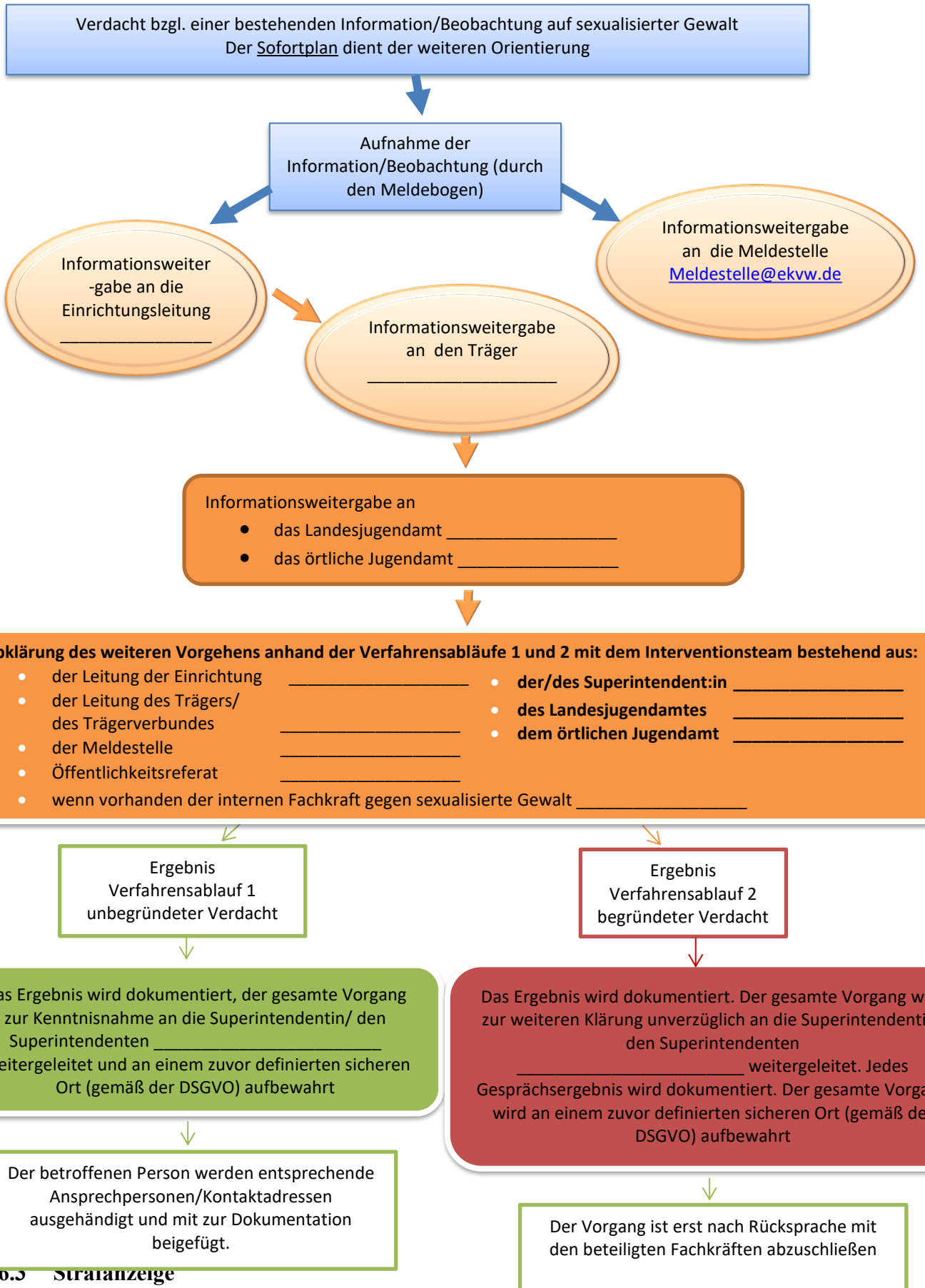
- Die Grenzen zwischen den Generationen sind zu achten. Erwachsene haben sich ihrem Alter entsprechend und nicht wie „Berufsjugendliche“ zu verhalten. Kinder und Jugendliche müssen sie ernst nehmen können.
- Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen nicht über ihre private Mailanschrift, sondern nur über Telefonnummern und Emailadressen der Einrichtung Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und deren Eltern auf. Die Nutzung ihrer privaten Accounts (zum Beispiel bei Facebook, Instagram und WhatsApp) im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen ist hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich untersagt.
- Private Geschenke von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an Kinder und Jugendliche sind untersagt. Geschenke aus pädagogisch sinnvollen Anlässen (zum Beispiel Siegerehrung, Geburtstag) werden im Team abgesprochen und mit der Leitung vorher besprochen
- Bei (vermuteten) einmaligen sexualisierten Grenzüberschreitungen durch gleichaltrige oder ältere Jugendliche ist das Vorgehen im Team und mit der Leitung abzusprechen. Niemals ein gemeinsames Gespräch mit betroffenen und übergriffigen Kindern und Jugendlichen führen! Niemals eine Entschuldigung anregen! Bei wiederholten sexualisierten Grenzverletzungen oder (vermuteten) sexualisierten Übergriffen ist das Vorgehen im Rahmen einer Telefonberatung mit einer Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt zu reflektieren. Nach der Ferienfreizeit sind in Kooperation mit einer Fachberatungsstelle Interventionen zur nachhaltigen Aufarbeitung zu entwickeln.
- Bei (vermuteten) sexualisierten Grenzverletzungen oder sexualisierten Übergriffen durch ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ist die Leitung oder eine übergeordnete Ansprechperson des Trägers hinzuziehen. Scheuen haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiterinnen grenzverletzendes fachliches Fehlverhalten oder die Vermutung sexualisierter Gewalt innerhalb der Institution zu melden, so sind sie im Sinne ihrer fachlichen Verantwortung für das Wohl von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen verpflichtet, die Beratung einer Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Anspruch zu nehmen.
- Der Träger verpflichtet sich, im Falle der Vermutung sexualisierter Übergriffe von einer trägerunabhängigen externen Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt beraten zu lassen. Niemals ein gemeinsames Gespräch mit einer oder einem Betroffenen und einem Beschuldigten führen! Niemals eine Entschuldigung anregen!
- Im Fall von nachgewiesenen und unter Verdacht stehenden sexualisierten Übergriffen ist der Mitarbeitende/ die Mitarbeitende sofort vom Dienst freizustellen.

6 Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

6.1 Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person



6.2 Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person an Kindern



6.5 Strafanzeige

Eine Strafanzeige ist eine Mitteilung eines Sachverhaltes, die aus Sicht der anzeigerstattenden Person den Anlass zur Verfolgung der Straftat bietet. Eine Anzeige kann grundsätzlich von jedem mündlich oder schriftlich bei der Staatsanwaltschaft, der Polizeibehörde oder dem zuständigen Amtsgericht gestellt werden.⁶⁾

Besteht ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt, stellt sich aus diesem Grund zeitgleich die Frage, ob eine Strafanzeige gestellt werden sollte bzw. ob nicht sogar eine Verpflichtung besteht.

In der Broschüre des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz Opferschutz und Prävention „Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen – Was ist in einem Verdachtsfall zu tun?“ von November 2021 wird diese Frage wie folgend auf S. 28 beantwortet:

„...Wenn die körperliche oder psychische Gesundheit des betroffenen Jungen oder Mädchens gefährdet ist, ist sorgfältig abzuwägen, ob ihm die Belastungen durch ein Strafverfahren gegenwärtig zugemutet werden können. Hierbei ist vor allem zu hinterfragen, wie der Junge oder das Mädchen gestützt und begleitet werden kann. Bei der Entscheidung sind auch die möglichen positiven Auswirkungen eines Strafverfahrens auf die psychische Verarbeitung der Geschehnisse durch das Kind zu berücksichtigen...“

Diese Aussage macht deutlich, dass diese Frage nicht pauschal mit ja oder nein beantwortet werden kann, sondern in erster Linie von der physischen und psychischen Verfassung der betroffenen Person abhängig ist – und bezieht sich uneingeschränkt auf alle Personen, egal welchen Alters und welchen Geschlechts. Daher bedarf eine Strafanzeige einer individuellen Entscheidung unter Einbezug der betroffenen Person.

6.4 Hinweisgebersystem

Am 16. Dezember 2022 wurde im Bundestag das neue Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz ist im Mai 2023 in Kraft treten und betrifft alle Firmen, Organisationen und staatliche Stellen ab 50 Mitarbeitende. Dieses Hinweisgebersystem setzt den Rahmen dafür, dass eine Information über einen Verstoß, der jede Strafnorm nach deutschem Recht missachtet, anonym an eine interne oder externe Meldestelle weitergeleitet wird.

Doch wo liegt nun genau der Unterschied zwischen einer Meldung über das Hinweisgebersystem und der über die Meldestelle der Kirche?

Bei einer genaueren Betrachtung liegt der Unterschied zwischen dem Hinweisgebersystem und dem Kirchengesetz auf der Hand.

Das Kirchengesetz gibt vor, dass alle Personen, die Kenntnis von einem Verdachtsfall erlangen, dazu verpflichtet sind, diesen an die Meldestelle unter Meldestelle@ekvw.de zu melden. Ein solcher Verdachtsfall nach dem Kirchsutzgesetz liegt unterhalb der Strafbarkeit nach dem Strafgesetzbuch.

Wird über das Hinweisgebersystem ein Verdacht geäußert, der nicht die Strafnorm nach dem deutschen Recht missachtet, kann dieser über das Hinweisgebersystem aufgrund der Rechtsgrundlage nicht weiter bearbeitet werden. Auch eine direkte Weiterleitung an die kirchliche Meldestelle in Bielefeld ist aufgrund der Datenschutzregelung nicht möglich.

Als grundsätzliche Unterscheidung ist daher zu benennen, dass der Schutz, der durch das Kirchengesetz verankert ist, bereits weit vor der Strafnorm nach deutschem Recht ansetzt. In der Präambel des Kirchengesetzes verdeutlicht Satz 4 diesen Unterschied:

„Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.“

Das Kirchengesetz regelt u.a. den Umgang miteinander und dient der Sensibilisierung, um sexualisierte Gewalt zu vermeiden.

7 Risiko-/Potentialanalyse

Im Rahmen der Entwicklung des Schutzkonzeptes wurde eine Potential- und Risikoanalyse der räumlichen, organisatorischen und personellen Strukturen durchgeführt. Ziel dieser Analyse ist es, mögliche Gefährdungssituationen frühzeitig zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen präventiv zu minimieren.

Parkplatzsituation und Weg zum Gebäude

Der zentrale Parkplatz des Jugendreferates ist grundsätzlich gut erreichbar und liegt in unmittelbarer Nähe zum Gebäude. Der Weg vom Parkplatz zum Gebäude ist einsehbar und ausreichend beleuchtet, sodass grundsätzlich sichere Zugangsbedingungen bestehen. Der Parkplatz wird sowohl von Mitarbeitenden als auch von Besuchenden genutzt.

Ein mögliches Risiko besteht in den Abendstunden bei der Nutzung eines hinter dem Gebäude liegenden Parkplatzes, da dieser Bereich von der Straße aus nicht einsehbar ist. Um dieses Risiko zu minimieren, werden Mitarbeitende darüber informiert und angehalten, insbesondere in den Abendstunden den vorderen, gut einsehbaren Parkplatz zu nutzen.

Gebäudestruktur und Zugänglichkeit

Der Haupteingang des Gebäudes ist grundsätzlich beleuchtet und zugänglich. Der Zugang zum Gebäude erfolgt nur durch befugte Personen, und auch die einzelnen Räume stehen grundsätzlich nur autorisierten Personen zur Verfügung. Keller- und Dachbodenbereiche sind verschlossen und nicht frei zugänglich.

Innerhalb des Gebäudes sind die meisten Bereiche offen und einsehbar gestaltet. Sanitärräume sind geschlechtergetrennt vorhanden und zentral gelegen.

Die Büroräume werden Werktags von 7:30-17:00 Uhr genutzt. Termine, die Außerhalb dieser Zeit stattfinden werden im Team im Vorfeld kommuniziert. Geschäftsleitung, pädagogische Leitung Bereich Schule und das Sekretariat haben geteilte Kalender und somit Einsicht in geplante Termine.

Ein identifiziertes Risiko besteht darin, dass der Hintereingang des Gebäudes nicht von der Straße aus einsehbar ist. Zudem befinden sich einige Büroräume der Leitung im hinteren Bereich des Gebäudes. Um potenziellen Gefährdungssituationen vorzubeugen, wird der Hintereingang insbesondere in den Abendstunden nicht genutzt.

Außenbereiche und Gelände

Die Außenbereiche des Gebäudes sind grundsätzlich gut einsehbar und bei Bedarf ausreichend beleuchtet. Der Gartenbereich ist allerdings sehr verwinkelt und nicht gut einsehbar. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass das Gelände nicht vollständig umzäunt ist und teilweise einen offenen Zugang von der Straße ermöglicht. Dadurch besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass unbefugte Personen das Gelände betreten können.

Als Maßnahme zur Risikominimierung wird perspektivisch eine Absperrung beziehungsweise eine klarere Abgrenzung des Geländes geprüft und umgesetzt. Auch die Beleuchtungssituation im Garten wird geprüft.

Personelle Strukturen und organisatorische Regelungen

Die Einrichtung verfügt über klare personelle Strukturen und einen definierten Betreuungsschlüssel. Für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende bestehen verbindliche Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Dazu gehören unter anderem Selbstverpflichtungserklärungen, entsprechende Regelungen in Arbeitsverträgen sowie die regelmäßige Vorlage erweiterter Führungszeugnisse.

Darüber hinaus stehen Fachliteratur und Informationsmaterialien zum Thema Prävention zur Verfügung. Fortbildungsangebote werden sowohl für haupt- als auch für ehrenamtlich Mitarbeitende regelmäßig angeboten. Ziel ist es, dass alle Mitarbeitenden mindestens eine entsprechende Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt absolvieren.

Als Herausforderung wurde festgestellt, dass aufgrund der kontinuierlich hinzukommenden ehrenamtlichen Mitarbeitenden nicht immer unmittelbar eine Schulung erfolgen kann. Um hier dennoch einen möglichst hohen Standard zu gewährleisten, werden Schulungstermine regelmäßig mit dem Präventionsteam abgestimmt, sodass zeitliche Lücken möglichst gering bleiben.

Ein weiteres Risiko kann bei Fahrten im Rahmen der Arbeit entstehen, beispielsweise nach Freizeiten oder Veranstaltungen in den Abendstunden, wenn aufgrund eingeschränkter öffentlicher Verkehrsanbindungen Fahrgemeinschaften erforderlich sind. In solchen Fällen wird darauf geachtet, dass minderjährige Personen grundsätzlich auf der Rückbank sitzen und die Sorgeberechtigten über die Fahrt sowie die voraussichtliche Ankunftszeit informiert sind.

Gesprächssituationen und räumliche Transparenz

Gesprächssituationen zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden finden grundsätzlich in den dafür vorgesehenen Räumen statt. Diese Räume sind zentral gelegen, einsehbar und jederzeit zugänglich. Gespräche werden nach Möglichkeit zu zweit geführt oder in Räumen, die von außen zugänglich bleiben. Die Möblierung ermöglicht zudem eine angemessene räumliche Distanz zwischen den Gesprächspartnern.

Konzeptionelle Grundlagen

Für die Einrichtung liegt ein pädagogisches Konzept vor, in dem grundlegende Arbeitsweisen und Strukturen beschrieben sind. Themen wie Partizipation, Beschwerdewege, Risikoanalysen und ein Verhaltenskodex sind darin verankert. Ebenso ist ein Handlungsplan für Verdachtsfälle vorgesehen.

Als Entwicklungsbedarf wurde festgestellt, dass das bestehende Leitbild des Jugendreferates aus dem Jahr 2015 stammt und inhaltlich aktualisiert werden sollte. Eine Fortschreibung des Leitbildes wird daher angestoßen.

Transparenz und Informationszugang

Informationen zu zentralen Schutzmaßnahmen werden innerhalb der Einrichtung transparent kommuniziert. Dazu gehören unter anderem Hinweise auf das Schutzkonzept, Regeln der

Einrichtung, der Verhaltenskodex, Beteiligungsmöglichkeiten sowie Ansprechpersonen bei Fragen oder Anliegen im Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt.

Freizeiten und Reisen

Auch bei Freizeiten und Reisen gelten verbindliche Schutzstandards. Es wird auf einen angemessenen Betreuungsschlüssel geachtet, und geschlechterspezifische Betreuungspersonen werden entsprechend eingesetzt. Besonders bei Übernachtungen wird auf die räumliche Trennung von Teilnehmenden und Betreuungspersonen geachtet. Der Aufenthalt und vor allem Übernachtungen von Kindern oder Jugendlichen in Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind grundsätzlich ausgeschlossen.

Ebenso wird vermieden, dass sich eine erwachsene Bezugsperson allein mit einer minderjährigen Person in Schlaf- oder Sanitärräumen aufhält. Nach Freizeiten und Reisen erfolgt zudem eine Rückmeldung durch die Teilnehmenden, um mögliche Verbesserungsbedarfe frühzeitig erkennen zu können.

8 Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes der Kinder, Besucher:innen und Mitarbeiter:innen

8.1 Partizipation

Partizipation meint eine Entscheidungsbeteiligung derjenigen, die aufgrund ihrer Stellung (sei es aufgrund des Alters, der übertragenen Verantwortungsbereiche oder der Position) keine Entscheidungsbefugnis haben, diese jedoch die eigene Person betrifft.

Im evangelischen Jugendreferat wird dies großgeschrieben. Im ehrenamtlichen Bereich gibt es das Instrument des Jugendforums. Ideen, die die Jugendarbeit des Kirchenkreises betreffen, werden in dieses Forum getragen, sie werden dort diskutiert und wenn es einer Abstimmung bedarf, dort auch getroffen.

Die hauptamtlich verantwortlichen Mitarbeitenden treffen sich einmal im Quartal zum Mitarbeitendenkonvent. Dort werden die Anliegen der einzelnen Bereiche und deren Mitarbeitenden in den Blick genommen und bearbeitet. Die jeweiligen Bereiche z.B. Arbeitskreis Offene Türen, Leitungsrunde Betreuungen treffen sich vierteljährig mit der Leitung des Jugendreferates, um den Beteiligungs- und Informationsfluss zu sichern.

8.2 Präventionsangebote

Prävention (Vorsorge) bedeutet auch Aufklärung. Es meint, alle Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und Teilnehmer:innen durch Wissensvermittlung persönlich zu stärken und Handlungssicherheit zu geben.

Anhand der Ausführungen der Landeskirche hinschauen- helfen- handeln werden für die Jugendlichen bis 15 Jahren und für die ab 16-17 Jährigen jeweils ein Seminartag angeboten, der ein Bewusstsein und die Sensibilisierung für die Strategien der Täter:innen schafft, aber auch das Empfinden eigener Grenzen und das Recht, diese deutlich und klar benennen zu dürfen.

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden wurden bislang einmalig vom Präventionsfachteam geschult.

8.3 Beschwerdemanagement

Das evangelische Jugendreferat ist im Aufbau eines professionellen Beschwerdemanagements. Dies soll sowohl den ehrenamtlichen als auch hauptamtlich Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.

Beschwerden, Sorgen, Kritik und Lob können per Forms-Beschwerdeformular anonym oder unter freiwilliger Angabe der Kontaktdaten eingereicht werden. Eingesehen werden diese durch die Leitung des Jugendreferates. Auch kann sich telefonisch gemeldet oder das persönliche Gespräch gesucht werden.

Ein transparentes und verbindliches Beschwerdemanagement ist ein wesentlicher Bestandteil qualitätsvoller pädagogischer Arbeit. Es ermöglicht allen Beteiligten, auch Sorgeberechtigte und haupt- sowie ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen ihre Anliegen, Kritik und Verbesserungsvorschläge offen zu äußern. Beschwerden werden dabei nicht als Störung, sondern als Chance zur Weiterentwicklung verstanden.

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Mitsprache und Mitgestaltung ihres Alltags. Um ihrem Entwicklungsstand gerecht zu werden und eine kindgerechte Partizipation zu ermöglichen, bieten wir verschiedene niedrighschwellige und altersgemäße Formen des Beschwerdeverfahrens an:

- **Beschwerdebrieffkasten im Schulkontext:** Ein für alle Kinder zugänglicher Brieffkasten ermöglicht es, Beschwerden anonym und schriftlich einzureichen.
- **Persönliches Gespräch:** Kinder können sich jederzeit an ihre Bezugspädagog:innen oder andere Vertrauenspersonen wenden.
- **QR-Code** zu einem Forms-Beschwerdeformular

- Die Kinder und Jugendlichen werden regelmäßig über ihre Rechte auf Beschwerde und die entsprechenden Wege informiert.

Sorgeberechtigte sind zentrale Partner in der Bildungs- und Erziehungsarbeit. Ihre Rückmeldungen tragen wesentlich zur Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität bei. Um eine offene Kommunikationskultur zu fördern, stehen für sie folgende Beschwerdewege zur Verfügung:

- **Öffentlich einsehbare Kontaktdaten:** Die Kontaktdaten der pädagogischen Leitung sowie der Geschäftsleitung sind im Eingangsbereich sichtbar ausgehängt, und sind dauerhaft auf der Website der Einrichtungen zu finden.
Im Freizeitbereich werden die Kontaktdaten den Sorgeberechtigten zur Verfügung gestellt.
- **Anonyme schriftliche Beschwerde:** Über den Postweg oder über einen QR-Code anonym oder auch unter freiwilliger Angabe der Kontaktdaten
- **Persönliches Gespräch:** Jederzeit ist auch ein persönlicher Austausch mit der Geschäftsleitung oder den Hauptamtlichen möglich – telefonisch, per E-Mail oder im direkten Gespräch.
- Ein wertschätzender Umgang im Team erfordert Strukturen, in denen auch Kritik professionell geäußert und bearbeitet werden kann. Den Mitarbeitenden stehen dafür folgende Möglichkeiten zur Verfügung:
- **Anonyme schriftliche Beschwerde:** Über ein bereitgestelltes Formular können Beschwerden anonym per Post an das Büro des Jugendreferates gesendet werden.
- **Persönliches Gespräch:** Mitarbeitende können sich jederzeit vertrauensvoll an die Leitung vor Ort oder die Geschäftsleitung wenden.
- **Mitarbeitervertretung:** Diese steht als zusätzliche Anlaufstelle zur Verfügung.

Die Kontaktdaten aller Ansprechpersonen sind intern veröffentlicht und bekannt.

Jede eingereichte Beschwerde wird ernst genommen und unterliegt einem standardisierten Bearbeitungsprozess:

- Dokumentation des Eingangs (Datum, Name ggf. anonymisiert)
- Dokumentation der Gesprächspartner:innen
- Analyse und Entwicklung von Lösungswegen

- Dokumentation des Prozesses und der Ergebnisse
- Abschließendes Gespräch mit allen Beteiligten
- Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen

Dieser strukturierte Ablauf gewährleistet Transparenz und Nachvollziehbarkeit für alle Beteiligten und stellt sicher, dass aus Beschwerden konkrete Verbesserungen entstehen.

8.4 Evaluation des Konzeptes

Eine Überprüfung des Konzeptes sollte erfolgen, wenn Veränderungen im Gesetz oder in der Arbeit eine Aktualisierung des Konzeptes erforderlich machen. In dem jeweiligen Konzept wird der Turnus der Überprüfung festgelegt.

Die Evaluation sollte -in Anlehnung des Kirchengesetzes § 12 Abs. 2 Berichtspflicht und Evaluation- spätestens nach 3 Jahren erfolgen.